

テーマ：成長戦略で雇用機会を増やす糸口は？

発表日：2013年2月28日(木)

～産業・職種などの変化を踏まえ、規制・雇用制度など環境整備を～

第一生命経済研究所 経済調査部

副主任エコノミスト 鈴木 将之 (03-5221-4547)

(要旨)

- 第3の矢といわれる成長戦略が注目を集めつつある。デフレ脱却、雇用創出や賃金上昇など、経済成長の原動力として成長戦略が期待されているためだ。
- 就業者数は、製造業で1992年をピークに減少した一方、人口減少や内需の低迷など逆境の中でも非製造業では2008年まで増えてきた。ここに、成長戦略による雇用創出の糸口がありそうだ。『産業連関表』を用いて、純輸出によって生み出された雇用機会を産業、職業別に計算した。2000年代、純輸出増によって、製造業に加えて商業や対事業所サービスなど非製造業で雇用機会が増えた。増えたといっても、製造業の生産工程では研究開発・企画など川上と、販売やアフターサービスなど川下の職業での雇用機会が増え、農林水産作業、製造・製作、機械運転、建設・労務作業などの職業での雇用機会が減るなど、中身には変化が生じていた。
- これらを踏まえ、成長戦略による雇用創出を考えると、やはり輸出の役割が重要であることに変わりない。6重苦など競争条件の悪化の中、過度に国内雇用が失われる状況を避けるために、企業活動の活発化や生産性の向上を促す成長戦略の早期実施が必要だ。また、重要なことは、輸出回復といっても製造業の生産工程で雇用機会が生まれるわけではないことだ。これまで非製造業や、製造業であっても研究開発や販売部門での雇用機会が創出されてきた。これを踏まえると、労働力の移動、つまり雇用ミスマッチの改善が重要な課題だ。今後の女性や高齢者の労働力の活用を視野に入れると、社会保障政策と歩調を合わせた雇用制度改革が成長戦略では必要とされる。
- こうした視点から、成長戦略を考えると、従来のような産業育成や市場の創出を目指すことに加えて、たとえばサービスなど非製造業などの連携や、生産工程でのサービス部門の強化など、構造変化にあった政策支援への転換が必要だろう。そのため、6重苦の緩和、規制緩和や雇用制度改革など、企業が国内外を問わず活発に事業を展開し、雇用機会を創出できるような環境を整えていくことが新しい成長戦略にとっては重要だと考えられる。

## ○雇用創出の源は何か？

第3の矢といわれる成長戦略が注目を集めつつある。第1の矢である大胆な金融緩和、第2の矢である機動的な財政政策につづき、デフレ脱却、雇用創出や賃金上昇など、日本経済を成長軌道に乗せる原動力としての役割が、成長戦略に期待されているためだ。

新たな成長戦略は、今年の6月ごろをメドに策定される見込みであり、今のところ具体的な姿は必ずしも明らかではない。しかし、デフレ・円高からの脱却、雇用創出や所得拡大など、経済再生を目指す産業競争力会議の重点課題（資料1）や、第1回産業競争力会議を踏まえて喫緊の重要政策について総理指示など、大枠は明らかになっている（資料2）。また、政権交代後、「製

造業の立て直し」もかけられており、ビジネス志向への政策転換が進むとみられる。

これらには、雇用創出・賃金上昇を目指すために、輸出環境の改善を通じて、製造業が重要な役割をはたすという認識があると考えられる。一方、製造業の就業者数は、昨年末に 1,000 万人を下回るなど、企業の海外進出や経済のサービス化などの構造変化も進んでいることも事実だ。そのため、こうした政策が雇用創出につながるのか、疑問も投げかけられている。

そこで、これからの雇用創出の源をさぐるために、今までの内外需と雇用の関係を踏まえ、成長戦略の課題について考える。

<p><b>資料 1 産業競争力会議の重点課題</b></p> <p>A. 産業の新陳代謝の促進          B. 人材力強化・雇用制度改革          C. 立地競争力          D. クリーン・経済的なエネルギー需給実現          E. 健康長寿社会の実現          F. 農業輸出拡大・競争力強化          G. 科学技術イノベーション・IT の強化</p> <p>(出所) 首相官邸 HP</p>	<p><b>資料 2 総理指示 (平成 25 年 1 月 25 日)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 規制改革の推進</li> <li>2. イノベーション/IT 政策の立て直し</li> <li>3. 経済連携の推進</li> <li>4. 責任あるエネルギー政策の構築</li> <li>5. 地球温暖化政策の見直し</li> <li>6. 産業の新陳代謝の円滑化</li> <li>7. 若者・女性の活躍推進</li> <li>8. 攻めの農業政策の推進</li> <li>9. 資源確保・インフラ輸出戦略の推進</li> <li>10. クールジャパンの推進</li> </ol> <p>(出所) 首相官邸 HP</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

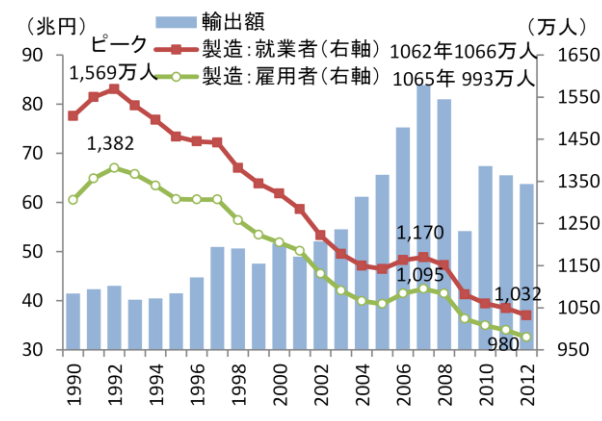
### ○雇用機会は製造業で減り、非製造業で増えてきた

まず、1990 年代以降、日本経済の牽引役であった輸出入、すなわち外需と雇用の関係を確認しておく。製造業の就業者数は、1992 年をピークに減少し、昨年末には 1,000 万人を下回った。しかし、その減少の中でも 1996～97 年と 2005～2007 年に持ち直す動きがあった (資料 3)。たとえば、直近の 2005～07 年には、製造業の就業者数が 28 万人 (うち雇用者数は 36 万人増) 増えた (総務省『労働力調査』)。

この持ち直しの背景には、日本企業の海外進出によってアジアとの国際分業が深化し、部品など中間財を中心に輸出が増加したことがあった。実際、2002～07 年の 5 年間で輸出額は 1.6 倍の 84 兆円まで増えた (財務省『貿易統計』)。

輸出増によって製造業の雇用機会は増えたものの、輸出に比べて就業者数の戻りは弱かった。この一因として、生産拠点の海外移転があげられるだろう。海外生産比率はリーマンショック後に一旦減速したものの、2010 年度に 31.9% (海外進出企業ベース) に達するなど上昇傾向を保っている (経済産業省『海外事業活動基本調査』)。もう 1 つの要因として、国内に残った生産工程は資本集約的、すなわち国内で雇用機会を生み出しにくい構造に転換してきたことがあげられる。つまり、輸出の増加は、雇用機会を積極的に生み出すというよりも、減少ペースにブレーキをかける効果しかなかったといえる。

資料 3 輸出額と製造業の就業者・雇用者数



(出所) 財務省『貿易統計』、総務省『労働力調査』

本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

一方、非製造業の就業者数のピークは2008年の5,258万人であり、製造業の動きとは大きく異なる。2001～08年にかけて、就業者数は、製造業で▲133万人減ったのに対して、非製造業では+130万人増えたため、全体では▲3万人の減となった。ただし、非製造業で雇用機会を生み出す原動力の1つである内需（国内需要）は、1997年の517.6兆円をピークに伸び悩んでいる（内閣府『国民経済計算』）。それ以降、所得の伸び悩むなどを背景に内需の回復力は弱く、戦後最長といわれる景気拡張局面で2007年には504.3兆円まで増えたものの、1997年の水準に達することなく現在に至っている。つまり、内需が弱い中でも、非製造業の就業者数は増えてきたことになる。

## ○雇用機会を増やす糸口は？

今後の成長戦略で、雇用機会を増やす糸口を考える上でのポイントは2つあるだろう。それは、労働需要が消費や投資などの最終需要（内外需）からの派生するものなので、①最終需要の雇用創出力、②労働市場での労働需給が結びつく調整過程の構造変化、という2点である。

まず、1つ目のポイントから、2000年代の外需と雇用機会の関係に注目する。外需に注目する理由は、1997年の水準を回復できていない内需と、2000年代に堅調さをみせた外需という構図の中で、最終需要を起点とした場合、雇用機会のうち外需によって生み出されてきた部分が大きいと考えられるからだ。

そこで、輸出と輸入の差し引き（外需＝純輸出）で、製造業に加えて非製造業など国内雇用への影響を整理する。純輸出に注目する理由として、①輸出とともに輸入も増えていること、②輸出は国内に雇用を生み出す一方、輸入は海外に雇用を生み出す、つまり国外への雇用流出であることがあげられる。また、非製造業など国内雇用への影響に注目する理由は、雇用機会が製造業で減る中でも非製造業で底堅さがあったためだ。

以下では、経済産業省『簡易延長産業連関表』『延長産業連関表』の輸出入をもとに、総務省『産業連関表』の雇用マトリックスを用いて、純輸出によって創出される雇用者数を産業、職業別に計算した<sup>1</sup>。

### <純輸出の増加は非製造業でも雇用機会を生み出した>

まず、外需によって創出された雇用者数（＝輸出によって創出される雇用－輸入によって創出される雇用）を産業別に集計する。

2001年を基準にすると、雇用機会を増やしてきた産業には、加工組立型製造業、商業、運輸・情報通信、その他のサービスなどがある（資料4）。輸送用機械などの加工組立型製造業は2001～07年で+18.5万人の雇用機会を生み出した計算だ。リーマンショック後、その増分は帳消しとなり、2001年から▲3.1万人へと急減したものの、2010年には+4.8万人に回復した。

また、貿易量の拡大やIT化が進む中で、運輸・情報通信での雇用機会も増えており、2007年には加工組立型製造業をしのぐ+17.9万人増となった。2001～10年の間で、貿易仲介などで商業（+58.1万人）や、海外事業展開などを支援する対事業所サービスなどを含むその他のサービ

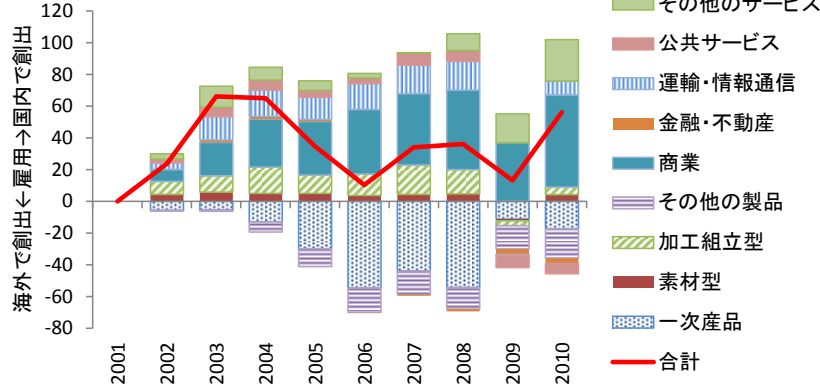
<sup>1</sup> ただし、雇用マトリックスは2005年値であるため、2005年以外の雇用者数の増減とは一致せず、以下の試算は純輸出によって生み出される雇用への影響の1つの目安である。輸出入によって誘発される生産額に雇用係数を乗じて、それぞれの雇用への影響をとらえた。雇用マトリックスでは産業、職業別に分類されているため、それぞれ集計した。

ス（+26.2万人）も雇用機会を増やした計算になる。

一方、外需によって雇用機会を喪失させた（その分海外で雇用を生み出した）産業に、一次産品、その他の製品などがある。これは、資源エネルギー価格の高騰や輸入量の増加などを背景に輸入が増え、食料品、衣料品や医薬品などを含むその他の製品の輸入も引き続き堅調であったことを反映している。仮に、それらを国内で供給できれば、国内で生み出されたであろう雇用機会が、輸入分だけ国内から減った（代わりに海外で雇用を生み出した）計算になる。2001～10年の10年間で、一次産品では▲17.3万人減、その他の製品では▲18.7万人減となった。

資料4 純輸出による就業者数の増減～産業別～

(万人:2001年からの累計)



(注) 産業分類は、①一次産品（農林水産、原油・天然ガス）、②素材型（繊維、製材、紙、化学、石油・石炭、窯業・土石、鉄鋼、非鉄金属、金属）、③加工組立型（一般・電気・輸送・精密機械）、④その他の製品（飲食料、衣服、印刷、医薬品）、⑤建設、⑥商業、⑦金融・不動産、⑧運輸・情報通信、⑨公共サービス、⑩その他のサービス（対個人・対事業所）、である。

(出所) 経済産業省『簡易延長産業連関表』『延長産業連関表』、総務省『産業連関表』

(注) 2001年を基準に各年の増減を累積したもの。産業分類については、経済産業省『簡易延長産業連関表』を参照。

### <同じ産業の中でも、求められる職業は変わっている>

つぎに、上記の計算結果を職業別に集計してみる。これより、製造業や非製造業といっても、その中身、すなわち職業の大きな変化が明らかになる。それが、先に2つ目のポイントとしてあげた、構造変化を踏まえた労働需給の調整がうまく進んでいない現状を示唆することになる。

2001～07年に雇用機会が生み出された職業には、専門的・技術的職業従事者（+5.8万人）、管理的職業従事者（+0.6万人）、事務従事者（+9.8万人）、販売従事者（+28.4万人）、サービス職業従事者（+9.4万人）などがある（資料5）。

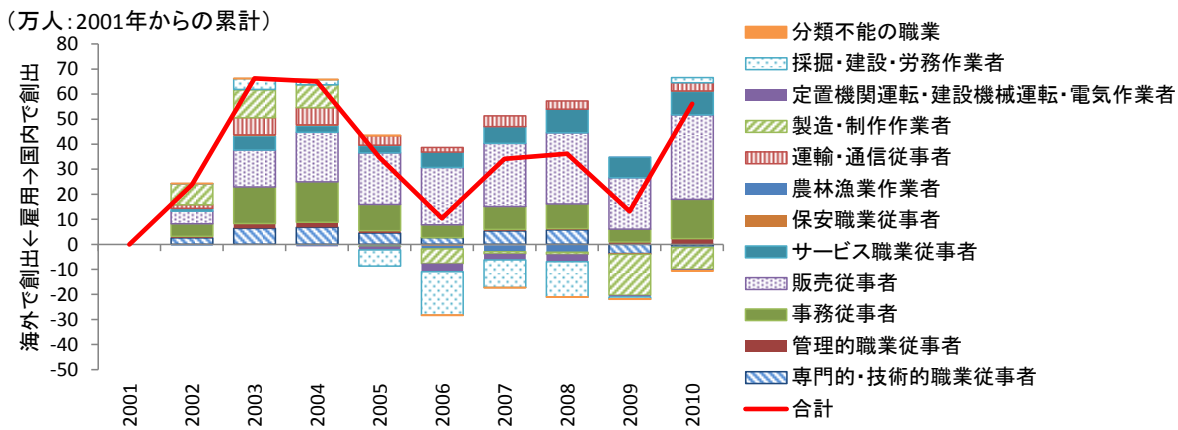
これらは、製造業の生産工程を想定すれば、研究開発・企画といった川上と、販売やアフターサービスなどの川下に相当する職業である。これらの生産工程の収益性は一般的に高く、企業が収益性の低い加工組立工程を海外に移転させ、収益性を高めた結果ともいえる。また、海外現地法人との連携やグローバル展開に従事する人材への需要は強まっていることもある。

一方、2001～08年に減った職業は、農林漁業作業員（▲3.0万人）、製造・製作作業員（▲0.8万人）、定置機関連転・建設機械運転・電気作業員（▲3.1万人）、採掘・建設・労務作業員（▲14.1万人）であった。このうち、製造・製作作業員は2000年代前半に輸出増の恩恵から増えたものの、2009年には▲16.3万人の減となった。また、資源エネルギーの高騰なども影響しており、交易損失の拡大という購買力の低下に加えて、雇用者数の面からも悪影響があったといえる。

このように、雇用創出を考えたとき、産業でも求められる職種が変化している。それが、1990年代以降、雇用ミスマッチを背景とした完全失業率の上昇にあらわれているのだろう。そのため、労働市場での需給調整を円滑に進ませる枠組みが、これまで以上に重要になっている。

本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

資料5 純輸出による就業者数の増減～職業別～



(出所) 経済産業省『簡易延長産業連関表』『延長産業連関表』、総務省『産業連関表』

(注) 2001年を基準に各年の増減を累積したもの。職業分類については総務省『産業連関表』を参照。

### ○企業活動を活発化させる環境づくりへの転換を

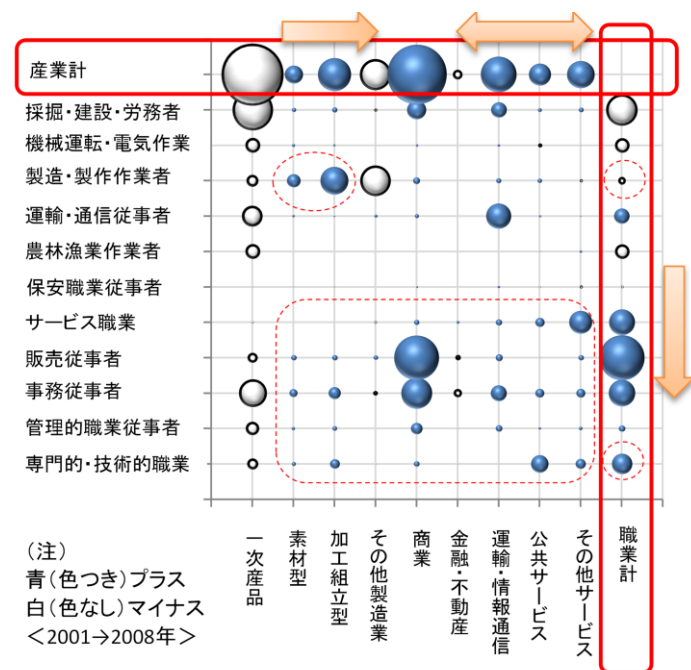
成長戦略による雇用創出を考えたとき、上記の計算結果から何がいえるだろうか。

まず、やはり雇用創出において輸出が重要な役割を果たすことだろう。生産拠点の海外移転が進んでいるとはいえ、これが雇用創出の源泉の1つであることに変わりない。産業競争力会議の重点課題(資料1)をみると、6重苦の緩和など、立地競争力(C)を高め、エネルギー問題を改善(D)する視点が含まれている。これらは競争環境を改善させるため、企業活動の後押しになる。また、重点課題としてイノベーションやIT(G)の活用や産業の新陳代謝の活性化(A)もあげられている。これらの政策は、企業の生産性を向上させ、輸出の回復に寄与するだろう。

ただし、依然、6重苦の解消には時間がかかること、低成長の日本に対してアジアなど新興国経済成長を踏まえると、企業の海外進出はさらに進むことは当然の流れだろう。そのため、競争条件の悪化を理由に失われる国内の雇用機会を軽減するために、成長戦略の早期実施が必要だ。

ここで重要なことは、上記の計算結果から読みとれるように、輸出といっても、必ずしも製造業の生産工程で雇用機会が生まれるわけではないことだ。たとえば、産業別にみれば、商社などを中心とした商業や対事業所サービスなどの非製造業で多くの雇用機会が生まれ、職業別にみれば、製造業の中であっても研究開発・企画や販売やグローバルな管理部門などで人材がもとめられている(資料6)。つまり、輸出環境の改善は製造業だけではなく、サービス業を含めた非製造業で、また製造業の中では生産工程だけではなく販売などサービス工程で雇用機会を生み出す方向に、国内の産業

資料6 純輸出に起因する産業・職業の増減(2000→08年)



(注) 青(色つき)プラス  
白(色なし)マイナス  
<2001→2008年>

(出所) 経済産業省『簡易延長産業連関表』『延長産業連関表』、総務省『産業連関表』

本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

構造が変化してきたといえる。これにもとづく、非製造業での雇用創出を促すきっかけとして、製造業の立て直しが活用できるだろう。そのため、「輸出＝製造業」という見方では、雇用創出を目指した製造業の立て直し政策を見誤ることになりかねない。

また、産業や職業などの変化を踏まえると、労働市場の需給調整の円滑化、いいかえると、製造業や製造・製作工程からサービスへ労働力の移動を促せるか、つまり雇用ミスマッチの改善が重要な政策課題になる。この点について、重点課題の人材力強化・雇用制度改革（B）が欠かせない。また、少子・高齢化が進む日本社会では、正社員を中心とした雇用慣行の不具合も目立ってきたことも事実だ。日本の経済成長力を高めるために女性や高齢者の労働力を活用することも考慮する必要がある。そのため、企業が積極的に雇用機会を増やせるように、たとえば積極的労働市場政策などの社会保障政策と歩調を合わせた雇用制度改革が必要となる。

一方、2000年代に雇用機会が喪失された職業では、採掘・建設・労務作業や農林漁業関係など内需関連が多い。重点課題のうち、これらに重なるところでは、農作物の輸出強化（F）、資源エネルギーの確保（D）やインフラ輸出の促進などがある。仮に、これらの対策がすすめば、雇用機会の過度な喪失を緩和できるだろう。ただし、旧来の雇用構造に戻ってしまえばグローバルな競争の中で生き残れない。政府の継続的な支援は財政上不可能であり、自律的な成長が必要となる。そのため、非製造業であっても、常に海外を見据えた事業展開などが前提になり、そのような方向に転換できる環境整備が政府の役割だろう。

こうした視点から、成長戦略を考えると、従来のような産業育成や市場の創出を目指すことに加えて、たとえばサービスなど非製造業などの連携や、生産工程でのサービス部門の強化など、経済環境の変化に適した政策支援への転換が必要だろう。そのため、6重苦の緩和、規制緩和や雇用制度改革など、企業が国内外を問わず活発に事業を展開し、雇用機会を創出できるような環境を整えていくことが新しい成長戦略にとっては重要だと考えられる。